

9. О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ. - [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12778/
10. Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №124-ФЗ. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19558/
11. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: Федеральный закон от 24 июня 1999 г. №120-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/12116087/>
12. Домашнее насилие в России: бьют взрослые, страдают дети [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ria.ru/society/20140708/1015163136.html>
13. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rosпотребнадзор.ru/>
14. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

УДК 342.5

А. В. Хадеев,
студент,
Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Россия

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.

Аннотация: В статье говорится о кадровом резерве государственной гражданской службы, отмечаются актуальность данного института, принципы и виды. Описывается технология формирования резерва и полномочия органа по управлению государственной гражданской службой Свердловской области. Автором данной работы было проведено исследование качества и технологий работы с кадровым резервом в Свердловской области, выявлены проблемы в технологиях работы с кадровым резервом, в частности с информационными технологиями, обучением и назначением из кадрового резерва, предложены пути решения и возможные препятствия.

Ключевые слова: резерв, кадры, кадровые технологии, кадровый резерв, работа с кадровым резервом.

A. Khadeev
student,
Ural Federal University,
Yekaterinburg, Russia

PERSONNEL RESERVE FOR STATE CIVIL SERVICE: PROBLEMS AND PROSPECTS

Abstract: The article speaks about personnel civil service reserve, marked the relevance of this institution, principles and types. Describes the technology of the reserve powers of the body and for the management of the state civil service of the Sverdlovsk region. The authors of this work was carried out quality research and technology work with the talent pool in the Sverdlovsk region, identify problems in work with technology talent pool, especially in information technology, training and the appointment of personnel reserve, proposed solutions and the possible obstacles.

Keywords: reserve cadres, human technology, talent pool, work with the personnel reserve.

В последнее время является достаточно актуальным вопрос об эффективности кадрового потенциала государственной гражданской службы. Повышение эффективности призвана решать технология кадрового резерва государственной гражданской службы, которая позволяет привлекать не только внутренних сотрудников – профессионалов, но и внешние кадровые ресурсы – наиболее активных, способных и талантливых граждан России.

Кадровый резерв государственной гражданской службы – это сформированная по результатам конкурсного отбора группа лиц, куда входят как действующие государственные служащие, так и граждане, обладающие профессиональными, деловыми и личностными качествами, необходимыми для замещения должностей государственной гражданской службы и отвечающие квалификационным требованиям, установленным к должности государственной гражданской службы на которую был создан резерв.

«В Российской Федерации установлена многоуровневая система формирования кадрового резерва государственной гражданской службы, в которой выделяются следующие виды:

1. федеральный кадровый резерв;
2. кадровый резерв федерального государственного органа;
3. кадровый резерв субъекта Российской Федерации;
4. кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации»

[2, с. 22].

Согласно требованиям, установленным законодательством, формирование кадрового резерва любого уровня должно осуществляться на основе определенных принципов, таких как: возможность вступления в кадровый резерв всех кандидатов, которые соответствуют определенным требованиям; постоянное обновление и развитие кадрового резерва; важный принцип – обеспечение равного доступа граждан к государственной гражданской службе; прозрачность процедур вхождения в резерв и работы с ним; преемственность уровней резерва; стабильность функционирования государственной гражданской службы; объективность и надежность методов отбора в кадровый резерв; профессионализм и компетентность лиц, как основной критерий включения в систему кадрового резерва; обеспечение развития лиц, включенных в кадровый резерв.

Непосредственно формирование кадрового резерва основывается на поступивших в государственный орган заявлениях на включение в резерв от гражданских служащих и граждан, на решениях аттестационной комиссии о том, чтобы порекомендовать гражданского служащего в кадровый резерв в целях его дальнейшего роста и развития в профессиональном плане. В кадровый резерв также можно попасть в случае увольнения с государственной гражданской службы при определенных обстоятельствах, например, расформировании органа власти и невозможности предоставления другого места службы.

Немаловажным является, то, что конкурс и другие мероприятия, указанные выше, являются, по факту, технологиями включения в кадровый резерв и поэтому считаем, что необходимо изложить общую концепцию технологий, которые используются при работе с государственными гражданскими служащими.

Отметим, что «кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, которое обеспечивает достижение целей государственного органа и эффективность его функционирования» [2, с. 10].

Говоря о конкретных кадровых технологиях мы предлагаем провести четкое разделение кадровых технологий на базовые и инновационные, т.е. появившиеся сравнительно недавно. В группу базовых кадровых технологий мы отнесем: аттестацию,

должностной регламент, квалификационный экзамен, обеспечение должностного роста, отбор и подбор кадров, резерв кадров, реестр государственных гражданских служащих и ротацию. Это все те технологии, которые используются достаточно давно и устанавливаются нормативно-правовыми актами, в частности, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3, с. 8]. К категории инновационных технологий относим: ассесмент-центр, аутплейсмент и полиграф, антикоррупционные методики, аутсорсинг, информационные системы и компетентостный подход.

Следует сказать, что применением кадровых технологий на практике, а также управлением государственной гражданской службой, в том числе и формированием кадрового резерва занимается определенный орган государственного управления. Таким органом в Свердловской области является Департамент кадровой политики Администрации Губернатора. Так, к основным задачам, выполняемым Департаментом кадровой политики, относится: обеспечение деятельности Губернатора по определению и приведению в жизнь направлений политики в сфере кадров, организация и развитие государственной гражданской службы; обеспечение полномочий Администрации Губернатора как органа управляющего государственной гражданской службой; обеспечение полномочий по обеспечению кадрами государственной гражданской службы; решение кадровых вопросов; правовое и информационное обеспечение органов государственной власти и местного самоуправления по вопросам гражданской, муниципальной службы, а также кадровой работе и присвоению почетных званий и наград; координация работы с кадрами в государственных органах области; деятельность по формированию и использованию резерва управленческих кадров, определению потребности в резерве и его развитию [1, с. 5].

Независимо от того, что работа с кадровым резервом является отлаженным процессом и занимаются им как на уровне определенных органов власти, так и на уровне специализированных органов по управлению государственной гражданской службой, в ней имеются определенные проблемы. В частности, недостаточная эффективность института кадрового резерва как метода формирования кадрового состава органов государственной власти, связанная с недостаточностью современных технологий работы с кадровым резервом, а также формальное равенство при назначении между гражданами и государственными служащими, состоящими в кадровом резерве.

С целью проверки данных положений нами в 2016 г. было проведено исследование среди государственных гражданских служащих Свердловской области, состоящих или когда-либо состоявших в кадровом резерве. В результате которого были получены следующие выводы: большинство лиц, участвовавших в исследовании, отметили что состояли в резерве не более одного раза и лишь 23% сказали, что находились в нем от 2 и более раз. Основными ожиданиями от кадрового резерва являлись – поступление на государственную гражданскую службу, а также назначение на вышестоящую должность. Однако, при ответе на вопрос об оправданности ожиданий от пребывания в кадровом резерве более 50% опрошенных заявили, что их ожидания не оправдались, в частности из-за того, что кадровый резерв не выполняет своих функций, то есть назначения на должность не происходит. Большинство также отметило, что целенаправленного обучения лиц, состоящих в кадровом резерве не осуществляется, так считает более 60% респондентов.



Рисунок 1. Обучение лиц, состоящих в кадровом резерве

При ответе на вопрос о проблемах которые имеются в технологиях включения в кадровый резерв многие из респондентов также отмечали, что большое влияние оказывают родственные и дружеские связи, а также в кадровый резерв достаточно неохотно включают молодых специалистов и людей без опыта.

Одной из гипотез было то, что в процессе работы с кадровым резервом не хватает информационных технологий и сопровождающих аналитических систем, что подтверждают данные опроса, где 70% респондентов отметило, что данные технологии могли бы существенно упростить процесс ведения дел лиц, состоящих в кадровом резерве.

Также в подтверждение гипотезы о формальном равенстве при назначении из кадрового резерва между действующим государственным гражданским служащим и гражданином выступает тот факт, что 90% респондентов отмечают то, что представитель нанимателя скорее выберет действующего гражданского служащего, чем гражданина без опыта соответствующей службы, но отвечающего всем необходимым требованиям, точно также, как и действующий служащий.

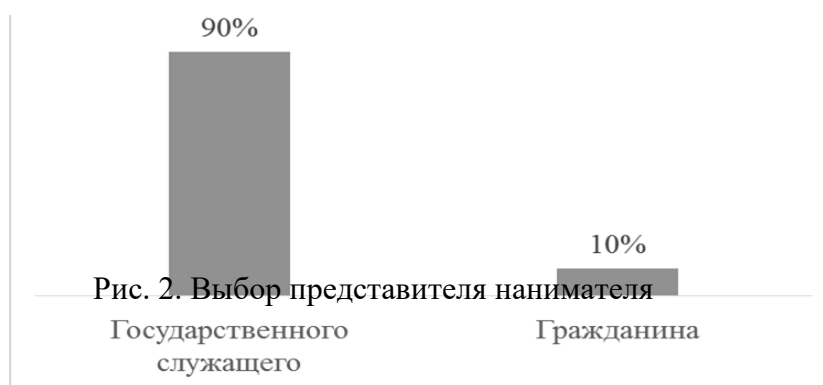


Рис. 2. Выбор представителя нанимателя

Рисунок 2. формальном равенстве при назначении из кадрового резерва между действующим государственным гражданским служащим и гражданином

В результате проведенного исследования был выявлен ряд проблем, который в дальнейшем может быть изучен, в частности такие проблемы, как:

1. Высокая степень влияния родственных и дружеских связей на работу института кадрового резерва;
2. Изменение требований к кандидатам в процессе пребывания в кадровом резерве;
3. Низкая доля включения в кадровый резерв и назначения из резерва молодых специалистов;

Нами предложены достаточно необходимые, в рамках выявленных проблем, методы решения, такие как:

1. Увеличение открытости конкурсов: ввести их прямую трансляцию в сети интернет;
2. Рассмотрение возможности передачи функций кадровых служб на аутсорсинг;
3. Ведение профилактических мер по пресечению влияния родственных и дружеских связей в рамках системы кадрового резерва;
4. Создание сайта или единой базы данных с возможностью отслеживать свою позицию в кадровом резерве, видеть освободившиеся вакансии и подавать заявки на участие в конкурсе на включение в кадровый резерв.

Несмотря на кажущуюся простоту принятия предложенных мер их практическая реализация является очень сложной. Так, например, передача функций кадровых служб органов государственной власти на аутсорсинг на данный момент не является возможной ввиду правовых ограничений, ввиду того, что это никак не регламентируется. Создание единой базы данных с возможностью отслеживания своей позиции в кадровом резерве также будет невозможно если не найти способа скрыть персональные данные других участников. Данное мероприятие может быть осуществлено, например, в случае получения лицом, запросившим информацию о своем положении в кадровом резерве, некой «выписки», где будет отмечена позиция этого лица, а всего списка увидеть было бы невозможно. Однако, на пути этого метода встает такая проблема как отсутствие каких-либо рейтингов в органах, которые занимаются ведением кадрового резерва, то есть, фактически, считается что все в кадровом резерве равны друг перед другом, но это не так. Что касается профилактики мер по пресечению влияния связей при формировании кадрового резерва и назначении из него, то здесь мы также сталкиваемся с таким препятствием как невозможность определения таких моментов в процессе деятельности, а контроля за формированием кадрового резерва как такового не производится. В целом же, мы можем сделать такой вывод, что проблемы действительно есть и для их дальнейшего устранения необходимо либо изменение законодательства, либо поиск путей совершенствования в рамках имеющихся реалий, что требует определенной технической составляющей, но, несомненно, совершенствование информационных технологий в работе с кадрами и с резервом должно осуществляться на постоянной основе.

Библиографический список

1. Положение о Департаменте кадровой политики Губернатора Свердловской области (в ред. Распоряжения Губернатора Свердловской области от 31.10.2014 № 271-РГ) [Электронный ресурс] // Доступ из справочной системы «Консультант Плюс».
2. Асланов М. А Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государственного управления. // Проблемы современной экономики. – 2014. - № 2 (50). – С.10-15.

3. Богатырева О.Н., Бармина Е.Ю. Кадровые технологии в системе управления персоналом: учеб. пособие. Санкт-Петербург. – 2013. – С. 43.
4. Сороко А.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва управленческих кадров. – Москва. – 2011. – С. 96.

УДК 353

И. В. Шершнева.,

магистрант,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПАТРИОТИЗМА ДЕТЕЙ ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА: РЕАЛИЗАЦИЯ В УСЛОВИЯХ МЕГАПОЛИСА

Аннотация: В данной статье анализируются особенности патриотического воспитания современных детей в условиях мегаполиса. Именно это выступает в качестве важной составляющей социализации такой группы молодежи, как школьники. Чувство патриотизма, формируемое у школьников, отражается на фундаменте структуры личности, и выполняет мотивационную, а также смысловую функции.

Ключевые слова: патриотизм, ценностные ориентации, мегаполис, активная позиция, школьники, патриотическое воспитание, Екатеринбург

I. Shershneva,

master student,

Ural Federal University,

Yekaterinburg, Russia

STATE POLICY IN THE SPHERE OF FORMATION OF PATRIOTISM OF SCHOOL- AGE CHILDREN: REALIZATION IN THE CONDITIONS OF A MEGACITY

Abstract: In the Metropolis of Patriotic education is based on the socialization of children, this type of education particularly acutely perceived in the school age. A sense of patriotism generated by the pupils is recognized on the basis of the personality structure, and performs motivational and conceptual functions.

Keywords: patriotism, values, Metropolis, active position, schoolchildren, patriotic education, Yekaterinburg

Российская Федерация в соответствии с Конституцией является социальным государством. Это означает обязанность обеспечивать достойную жизнь для каждого гражданина страны. В соответствии со ст. 7 Основного закона семья и материнство, отцовство и детство пользуются всесторонней поддержкой со стороны государства.

На первый план выступают общественные отношения, регулирующие вопросы семьи, которая, как и материнство и детство, защищаются государством. Родители обязаны заботиться о своих детях, правильно их воспитывать.

Семейное законодательство РФ решает задачи укрепления семьи, построения семейных отношений, свободной реализации членами семьи своих прав. Однако важно понимать, что природа личных неимущественных отношений в большинстве случаев неподвластна правовым предписаниям. Поэтому отношения между супругами и их детьми регулируются также с помощью норм морали и посредством установившихся традиций.